SGEP info

Numéro 26

Octobre 2010

SNEC-CFTC

Journal d'information de la Section Guadeloupéenne de l'Enseignement Privé



La SGEP-SNEC-CFTC forme ses adhérents

La SGEP-SNEC-CFTC fait partie de la grande famille CFTC

La SGEP-SNEC-CFTC sur le terrain

Pwofitasyons !

Chers collègues, arrêtons les pwofitasyons !

« Ce n'est pas parce que l'Enseignement Catholique est une institution d'Eglise que tout tombe de la Providence (du Ciel) » a dit Monsieur Pierre Marsolier, délégué aux DOM le 2 octobre 2010 lors de son passage dans notre région.

Il ne croyait pas si bien dire. La plupart des personnels (enseignants et salariés OGEC) se plaignent de leurs conditions de travail et/ou de l'évolution de leur carrière et en font part au SGEP-SNEC-CFTC qui porte à tous les niveaux leurs revendications. Quand celles-ci ne trouvent pas de réponse satisfaisante eu égard aux droits des salariés et que le Syndicat fait appel à ces derniers, ils sont aux abonnés absents.

Parmi les moyens d'action que la législation met à la disposition des syndicats pour faire aboutir les revendications de leurs mandants, la CFTC privilégie le dialogue, la négociation mais n'exclut pas la grève et la mobilisation. Ainsi, les salariés OGEC ont demandé à l'instar des enseignants, de pouvoir disposer d'une commission de l'emploi. Le président de l'UDROGEC (l 'union des OGEC) et le Directeur Diocésain se sont engagés le 21 mars 2009 à favoriser la mise en place d'une bourse de l'emploi pour la rentrée scolaire 2009-2010 et qui évoluera sur une commission de l'emploi. Nous attendons toujours.

Cela ne tombe pas du ciel, il faut aller au charbon. Pour qui ? Mais surtout avec qui ?

D'autres sont frustrés de n'avoir pas eu l'Accord BINO sur leur fiche de paie mais préfèrent attendre gentiment le fruit de la mobilisation des collègues volontaires et responsables.

Non, chers Amis, vous ne ferez pas d'omelette sans casser les œufs ! Les promesses n'engagent que ceux qui y croient.

Séverine NOYER

Retraites...

Création de la Commission des retraités de la SGEP-SNEC-CFTC le 26 Juin 2010 composée de..



Retraités...



... et futurs retraités...

Editorial



TOUT ÇA POUR ÇA OU FAUX-SEMBLANT DE DIALOGUE

Monsieur Eric De Labarre, secrétaire général de l'enseignement catholique accompagné de Monsieur Pierre Marsolier, délégué aux DOM était en visite dans notre région du 30 septembre au mercredi 6 octobre 2010. Entre autres visites, il a rencontré les membres du CECAG selon le thème « Rôle du CECAG face au nouveau défi de l'enseignement catholique ».

Son discours a porté sur l'effectif, l'emploi, les questions économiques, les atouts de l'enseignement catholique en Guadeloupe pour évoluer, un projet (différent du projet d'établissement) à moyen et long terme pour travailler tous ensemble, la position favorable de la Guadeloupe qui est à la fois diocèse, département, académie, région.

« ...il faudra rendre à l'Etat 1633 emplois au 1er septembre 2011 »

Selon Monsieur Marsolier, il faut recréer l'intelligence d'un partage du bien commun. Même si nous sommes une institution d'église, tout ne tombe pas du ciel !

Quel est le rôle du CECAG, ex CODIEC après ces déclarations ?

Le SGEP-SNEC-CFTC a fait les remarques suivantes :

D'après les statistiques, c'est en Guadeloupe qu'il y a le plus d'illettrés de France et de Navarre, le plus fort taux de chômage en particulier des jeunes sans diplôme ni qualification. Par ailleurs, des enfants à besoins éducatifs particuliers n'ont pas de prise en charge par des professionnels (psychologues) comme dans le public. Enfin, il n'y a pas d'UPI devenu ULIS pour scolariser les élèves issus des CLIS et des classes de regroupement.

Et a posé les questions :

Dans ces conditions et au nom de la spécificité, plutôt que de remettre des postes d'enseignement à l'Etat, ne peut-on pas imaginer un moyen pour garantir une meilleure prise en charge de ces jeunes ? Pour aider à lutter contre le chômage de nos jeunes diplômés, compte tenu de l'étroitesse de notre territoire, ne pourrait-on pas prévoir une manière de prioriser l'emploi des guadeloupéens contre les mutations tous azimuts, à l'exemple du public qui octroie des points de bonification?

« ...le départ scandaleux d'un chef d'établissement »..

La réponse du Secrétaire général a été « Je ne vois pas au nom de quoi cette différence de traitement pour la Guadeloupe pourrait se faire ».

Le SGEP-SNEC-CFTC continue :

Quel est le rôle du CECAG dans la nomination des chefs d'établissement? Monsieur De Labarre est catégorique, aucun. La nomination du chef d'établissement est l'affaire réservée de la tutelle.

A moins que le statut de l'Enseignement catholique ait changé, auquel cas, je vous prie de me pardonner, il est dit à l'article 36 : Le directeur diocésain est Président du conseil de tutelle diocésaine si l'Evêque n'assure pas lui-même cette présidence. Il est Secrétaire du CODIEC et membre de droit du conseil. Il lui revient de mettre en œuvre les modalités de recrutement des Chefs d'établissement et du personnel d'enseignement, dans le respect des règles administratives, des conventions collectives et des accords professionnels. Dans le cas des établissements relevant d'une autre tutelle, l'agrément et/ou la nomination se font dans les mêmes conditions par l'autorité de tutelle après concertation avec le directeur diocésain… etc.

Or, à la rentrée de septembre 2010, il y a eu sous couvert de mobilité, le départ scandaleux d'un chef d'établissement sous tutelle diocésaine qui est affecté en Guyane dans les mêmes conditions, la désignation de son remplaçant et la nomination d'un fonctionnaire en qualité de chef d'établissement d'un lycée privé sous tutelle congréganiste sans que le CECAG n'ait à établir de coordination !

Autre fait, Monsieur le Directeur diocésain a décidé de manière unilatérale une répartition arbitraire des sièges entre les syndicats représentants des salariés. Le SGEP-SNEC-CFTC refuse cet arbitrage qui n'est prévu nulle part et demande la mise en place d'élections permettant aux salariés de choisir leurs représentants au CECAG. Ces élections sont mentionnées à l'article 30 du même statut, 3ème paragraphe « 4 à 6 représentants par catégorie. Chacune de ces catégories désigne ou élit tous les 3 ans, le même nombre de membres ». Monsieur De Labarre soutient qu'il n'y a pas d'élection alors que cela s'est déjà fait en Guadeloupe du temps du père Baumlin, ancien directeur diocésain, et que des élections ont eu lieu en Martinique l'an dernier. Au nom de quoi ? Sommes-nous tous devenus fous ?

Le statut écrit, les textes et accords écrits et votés par l'Enseignement Catholique sont bafoués et violés en Guadeloupe avec la complicité du Secrétaire Général. A qui profite le crime ?

Le SGEP-SNEC-CFTC continue de dénoncer les errements et d'exiger l'application et le respect de ces textes au nom de la Morale Sociale Chrétienne. A quel Saint se vouer pour les obtenir ?

Séverine NOYER
Présidente,
Déléguée académique.

TÉMOIGNAGES...



José CHATAIN
Bouillon

FUNÉRAILLES DE JOSE CHATAIN :
TÉMOIGNAGE DU SNEC-CFTC (05-07-2010)

A toi, José,
Notre collègue, notre camarade, notre ami.

Membre co-fondateur du SNEC (Syndicat National de l'Enseignement Chrétien) CFTC en Guadeloupe, créé en 1980, tu y as occupé les fonctions de secrétaire, président et membre du Conseil Départemental.
Tu t'es investi au nom du syndicat et tu as siégé à différentes commissions pour défendre les droits de tes collègues et assurer le fonctionnement de l'Enseignement Catholique en général : CDE, CCMD, CODIEC devenu CECAG.

Nous retenons ta disponibilité, ta discrétion, ta ponctualité, ton humour.

Il y a tout juste dix jours, lors de la création de la Commission des retraités de notre Syndicat, nous retenons de toi deux phrases te caractérisant :
- la 1ère avec humour « que tu devrais travailler encore jusqu'à au moins 2024 ».

- la 2ème, que tu ne seras pas présent à notre réunion de bilan le lundi 5 juillet (donc ce jour) parce que tu as promis d'assurer le soutien des élèves de CM2.

Tu avais beaucoup de projets, mais Dieu en a décidé autrement et t'a rappelé à lui, nous laissant un vide, un vide que nous avons commencé à ressentir dès la réunion qui s'est imposée à nous samedi dernier.

Nous tenons tous à te remercier pour toutes ces activités, tous ces combats que tu as menés avec nous, tous ces moments agréables que nous avons passés ensemble.
MERCI JOSE.

« Le SGEP-SNEC-CFTC a une pensée émue pour tous les collègues et élèves disparus brutalement et adresse ses condoléances à leurs familles.
Il souhaite un prompt rétablissement et du courage à tous ceux qui souffrent physiquement et moralement ».

Je voudrais remercier la délégation **SGEP-SNEC-CFTC** pour l'aide qu'elle m'a apportée dans le conflit qui m'a opposé à mon Chef d'établissement.
Bien sûr, le combat n'est pas terminé puisqu'à ce jour je n'ai pas eu de réponse du Président du Tribunal Administratif concernant mon recours.

Mais le syndicat a pu m'assurer le plus important : le retour vers un poste à temps complet et peut-être dans un établissement offrant davantage de garanties que mon ancienne affectation quant à la pérennité de l'emploi.

Je vous prie de bien vouloir transmettre mes remerciements chaleureux à tous ceux qui ont contribué à cette victoire et vous adresse mes respectueuses salutations.

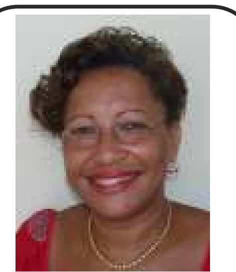
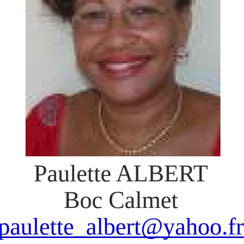
Bonne année scolaire à tous.

Un adhérent

Vos élus vous informent en CCMA...


Patrick SYTADIN
LP Blanchet
patrick.sytadin@wanadoo.fr
0690 57 32 24


Max DATIL
La Jaille
maxounet@orange.fr
0690 44 21 06



Paulette ALBERT
Boc Calmet
paulette_albert@yahoo.fr
0690 36 33 17

Régis MATIGNON
Pensionnat de Versailles
quenremi@wanadoo.fr
0690 63 22 13

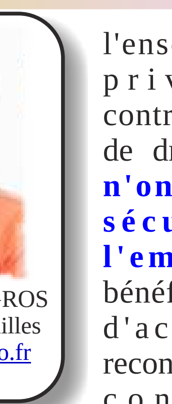
Béatrice PYOTTE
Maîtrise de Massabielle
berlepyotte@hotmail.com
0690 41 33 97


Philippe LEREMON
Les Persévérents
pleremon@hotmail.com
0690 81 73 13

... et en CCMD


Séverine NOYER
Notre Dame de Grâce
enireve.noyer@wanadoo.fr
0690 64 06 98


Lydia ANDRE-LUGROS
« Immaculé » Versailles
lydialugros@yahoo.fr
069057 08 06




Nadine MARCEL
Les Persévérents
mandarines@wanadoo.fr
0690 39 03 49


Evelyne HELISSEY
St Paul de Bouillon
jeroeve@wanadoo.fr
0690 37 54 96

José CHATAIN
Décédé


Micheline PHILOCLES
Externat St Joseph de Cluny
micheline-philocles@wanadoo.fr
0690 63 54 78


Marie-Claire CHRISTOPHE
Externat St Joseph de Cluny
marie-clairechristophe@orange.fr
0690 61 56 43


Nathalie PITON
Retraitée

Dans le cadre de son programme d'économies budgétaires, le Ministère de l'Education nationale a annoncé pour la rentrée 2011 la suppression de 1 633 services d'enseignants dans l'enseignement privé sous contrat. **La Guadeloupe sera touchée par ces suppressions.**

Si le Snec-CFTC considère comme une avancée le mode de calcul qui consiste à prendre en compte le nombre d'enseignants réellement en fonction, le syndicat attire l'attention sur le fait que ces suppressions de services mettront en jeu la survie de nombreux établissements touchant ainsi l'emploi des salariés de droit privé (personnels d'éducation, administratifs, de service, d'entretien, etc.). Au-delà des spécificités propres à l'enseignement privé sous contrat, ces suppressions auront des conséquences négatives sur les choix offerts aux familles et la qualité du service d'enseignement.

Le Snec-CFTC rappelle que les maîtres de l'enseignement privé sous contrat, agents de droit public, **n'ont pas la sécurité de l'emploi**; ne bénéficient pas d'actions de reconversion (les congés de mobilité sont fermés depuis plusieurs années); ne peuvent espérer obtenir un autre emploi dans la fonction publique; peuvent être licenciés sans même toucher d'indemnité de licenciement.

Dans les circonstances actuelles, le Snec-CFTC s'interroge sur la façon dont l'Etat compte assumer sa responsabilité d'employeur. **Le Snec-CFTC dénonce ce projet gouvernemental.**

Pour le Snec CFTC, la logique comptable ne saurait occulter la question du devenir des divers personnels de l'enseignement privé sous contrat ni le dispenser d'une réflexion sérieuse sur la qualité de la formation offerte aux générations à venir.

Paris, le 4 octobre 2010.

Accompagnement des personnels d'enseignement, d'éducation, et d'orientation confrontés à des difficultés de santé

Loi du 11 février 2005 – Décret n° 2007-632 du 27 avril 2007.

COMMISSION ACADÉMIQUE DU SUIVI DES DEMANDES D'AFFECTATION SUR POSTE ADAPTE DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE EN GUADELOUPE

Le 21 Mai 2010 s'est tenue au Rectorat pour l'Enseignement Privé, **la première commission académique du suivi des demandes d'affectation sur postes adaptés** grâce au SGEP-SNEC-CFTC qui a exigé l'application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ainsi que le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007 et à la vigilance de l'intersyndicale public/privé.

Les élus titulaires en CCMA y ont été convoqués en qualité de membres afin de donner un avis sur les demandes qui avaient été faites par nos collègues.

La commission était composée de :

- représentants de l'administration rectorale
- chefs d'établissements de l'enseignement public,
- médecins de la prévention,
- inspecteurs de l'éducation nationale
- représentants des maîtres du public
- représentants des maîtres du privé.

Trois maîtres du second degré avaient déposé une demande.

Contrairement à l'Enseignement Public, il n'existe pas dans l'Enseignement Privé de poste adapté, c'est-à-dire un poste sur mesure, adapté au profil du maître présentant des difficultés. Ainsi, il est plus commode de parler de d'allègement de service 6 heures maximum par personne.

Les dossiers sont présentés par le médecin de la prévention qui donne son avis.

Le rôle des représentants des maîtres (du privé en l'occurrence) était de proposer un découpage des heures mises à disposition. Pour cette année la division de l'enseignement privé avait budgété 6 heures.

Nous n'avons pas manqué de faire comprendre à la Chef de Service que cette quotité était largement sous-évaluée compte tenu du fait que les maîtres n'ont que cette possibilité d' allégement de service quand ils ont déjà épuisé tous leurs droits aux congés, et que de nombreux cas non répertoriés par une enquête existent.

Elle a reconnu et a promis d'inscrire un volume horaire plus important dès 2011.

Deux maîtres ont bénéficié des six heures à part égale compte tenu de leur difficulté de santé.

Nous souhaitons à chacun de nos 3 collègues, un prompt rétablissement.

Remarque importante:

Les demandes doivent être renouvelées chaque année scolaire dès la parution de la circulaire rectorale qui arrivera dans les établissements dès le premier trimestre.

Vous pouvez compter sur la vigilance du SGEP-SNEC-CFTC pour vous accompagner. N'hésitez pas à prendre contact avec vos élus.

Max DATIL

Nous restons vigilants et déterminés.

Décharge statutaire de service heures de Labo suite et FIN.

Heures de laboratoire : le Conseil d'Etat en accord avec la position du Snec-CFTC

Enseignement privé: l'Etat doit payer toutes les heures des enseignants (Conseil d'Etat)

Le Conseil d'État (décision du 22 février 2010) annule une circulaire du ministre de l'éducation nationale du 29 janvier 2007 qui « *dispose que les heures de décharge dites de laboratoire ne sont pas prises en compte pour le calcul de la dotation de l'Etat destinée à la rémunération des enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat* ».

Il se fonde sur les « termes de l'article L. 442-5 du code de l'éducation, dans sa rédaction applicable à la date de la circulaire attaquée » et sur les dispositions, « alors applicables, de l'article 8 du décret du 25 mai 1950 ». Celui-ci prévoit que, *« dans les établissements où n'existe ni professeur attaché au laboratoire ni agent de service affecté au laboratoire, le maximum de service des professeurs qui donnent au moins huit heures d'enseignement en sciences physiques ou en sciences naturelles est abaissé d'une heure »*. Il résulte de ces dispositions « que l'Etat est tenu de prendre en charge la rémunération à laquelle ont droit, après service fait, les enseignants des établissements privés sous contrat et qui comprend les mêmes éléments que celle des enseignants de l'enseignement public ainsi que les avantages et indemnités dont ceux-ci bénéficient ».



FORMATION

Partir en formation.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, et la nature du contrat de travail, tout salarié peut bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF)

Quelles conditions doivent être remplies ?

Tu es en CDD *(contrat à durée déterminée)*

- Conditions d'ancienneté : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise
- Délai de franchise entre 2 CIF : ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans

Tu es en CDI *(contrat à durée indéterminée)*

- Conditions d'ancienneté : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié au cours des 5 dernières années. Attention ! dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.

Quelles démarches accomplir ?

- **60 jours avant le début de la formation** (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois), présenter à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence, indiquant avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, l'organisme qui la réalise.

Qu'en sera-t-il de votre paye pendant le CIF ?

- L'autorisation d'absence donnée par l'employeur ne garantit ni le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais liés à la formation.
- **Ce qui garantit le maintien du salaire c'est l'accord du FONGECIF ou de l'OPCA.** Selon les cas, ils prennent en charge **80% à 90% de la rémunération habituelle** du salarié. Si cette rémunération est **inférieure à 2 fois le SMIC, la prise en charge du salaire est totale.**

Quelles incidences sur votre contrat de travail ?

- Pendant le congé de formation vous restez salarié de votre entreprise
- Le temps de formation est pris en compte pour le calcul des droits aux congés payés
- Maintien des droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise (primes, 13ième mois, vacances, bilan ou gratifications)
- Conservation du droit d'exercer les mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical.
- Vous restez électeur et éligible aux élections professionnelles.

Et à votre retour dans l'entreprise ?

- L'employeur doit vous réintégrer dans votre **emploi antérieur**
- Il n'est pas tenu de prendre en compte la qualification acquise pendant la formation.
- Il n'est pas tenu de vous proposer un autre emploi

Chantal JOSEPH

EPS

La perte d'heures d'AS décidée ou non par le Chef d'Etablissement

Organisation de l'Association sportive
(NS 84 309 du 07/08/84 et 87-379 du 01/12/87)
- L'animation de l'association sportive, qui fait partie intégrante du service hebdomadaire des enseignants d'EPS, est placée sous le contrôle de l'Inspection Générale avec le concours des Inspecteurs Pédagogiques Régionaux d'EPS. Les 3 heures d'animation de l'association sportive incluses dans le service de tout enseignant d'EPS sont indivisibles (les formules 18h + 2h ou 19h + 1h ne sont pas autorisées), mais aussi forfaitaires (minimum). Nul enseignant d'EPS ne peut s'y soustraire, sauf pour des raisons exceptionnelles et dûment justifiées, **l'initiative de telle situation ne pouvant venir de l'administration**.

Il est impératif qu'elles soient assurées et cela jusqu'à la fin de l'année scolaire.
« En effet, les activités de l'association sportive, s'articulant étroitement avec l'enseignement de l'éducation physique et sportive, l'évaluation de l'action professionnelle de l'enseignant ne peut se concevoir en rupture avec ce principe».

Texte de référence BO n°8 du 22 février 2007

Le Chef d'établissement a un droit d'alerte mais uniquement en cas de carence : effectif, projet non conforme, etc. Il se doit d'en alerter l'équipe.
A aucun moment il peut donc supprimer ces heures...

Que faire si cette situation se présente?

ALERTER L'IPR avec courrier S/C du Chef d'Etablissement.
Copie au SGEP-SNEC-CFTC et aux différents représentants : élus CCMA, Délégué Académique, Président Départemental.

Max DATIL

Le CDI... oui, mais attention!!!



Voilà deux ans que cette mesure est appliquée, permettant à un suppléant ayant effectué six années de suppléance d'être titularisé. Cependant, lorsque cela est possible, il faut éviter certains pièges qui peuvent faire perdre l'ancienneté acquise, ce qui est le cas dès qu'il y a **une coupure de plus de soixante jours par année scolaire**, en dehors des périodes de vacances.

Rappels

Pour le décompte des six années de service continu nécessaires à l'obtention d'un CDI, sont pris en compte :

fi Les services accomplis en tant que maître délégué dans les établissements sous contrat d'association, y compris les services effectués en tant que documentaliste, quel que soit le degré d'enseignement ;

fi Les services accomplis en tant qu'enseignant non titulaire dans les établissements d'enseignement publics ; les périodes de congés non rémunérés accordés dans les limites de rengagement ;

fi Les périodes de versement des indemnités vacances, assimilées à des périodes d'activité ;

Services sous contrat simple.

La circulaire en date du 29 février 2008 précise que les services accomplis dans les établissements sous contrat simple ne sont pas pris en compte dans le calcul des six années nécessaires à l'obtention d'un CDI, dans la mesure où l'employeur est l'établissement et non l'Etat. En revanche, il convient de souligner que ces services, bien que non comptabilisés, ne sont pas considérés comme interruptifs de ces six années.



Année de formation (CFP, Université)

L'Etat ne se considère pas employeur pendant tes périodes de formation, même si le maître a bénéficié d'allocation de retour à l'emploi ou allocation de chômage. Cette période est donc interruptive (à moins que le maître ait conservé des heures d'enseignement).

Maternité, maladie



L'ancienneté des congés maternité,maladie... est reprise si l'une des deux conditions suivantes est remplie :

fi soit le maître bénéficie d'un contrat.

fi soit la date de reprise se situe le lendemain de la date de fin de congé.

Le CDD ne pouvant être accordé que dans le cadre d'une année scolaire, **tout congé qui dépasse la date du 31 août va au-delà de la période d'engagement, et contraint l'intéressé à reprendre Le lendemain de la date de fin de congé, ce qui est parfois impossible, notamment lorsque le congé se termine pendant les vacances scolaires.**
Le congé devient alors interruptif.

Le Snec-CFTC a été saisi de plusieurs cas. Considérant cette situation comme discriminatoire, notamment pour le cas du congé de maternité, le Snec-CFTC a saisi la Halde et envisage de saisir le médiateur de la République pour faire évoluer la loi.

Indemnisation

Les enseignants suppléants inemployés, les Délégués Auxiliaires et les maîtres sous contrat n'ayant pas retrouvé d'emploi, notamment à la suite d'un déménagement pour suivre ou se rapprocher du conjoint.

Pour être indemnisés, ils doivent s'inscrire au Pôle Emploi et demander une attestation à joindre à la demande d'indemnisation envoyée à l'Inspection Académique d'origine.

L'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) est servie par le Pôle Emploi pour les enseignants sous contrat simple selon les conditions appliquées aux salariés de droit privé.
Elle est servie par l'Autorité Académique pour les enseignants sous contrat d'association.





Maîtriser son budget

Par les temps difficiles que nous traversons, de plus en plus nombreux sont les Français qui connaissent des difficultés de trésorerie, heureusement la plupart du temps passagères. Voici quelques conseils de base qu'il convient de connaître en pareille situation.

La saisie sur compte bancaire

Attention ! Dès lors que vous êtes informé d'une saisie sur votre compte bancaire, vous pouvez demander un plan d'étalement de la dette. Il appartiendra à votre créancier d'accepter ou de refuser cette proposition. En cas de refus, vous pouvez encore vous adresser au juge de l'exécution qui pourra vous accorder un délai de paiement pouvant atteindre dans certains cas vingt-quatre mois.

Dans cette éventualité, votre compte sera automatiquement débloqué.

Autre remarque importante : dès lors que votre banque vous avertit que votre compte bancaire est saisi, cela signifie que l'intégralité de vos comptes courants, PEL, livrets d'épargne, etc. est bloquée pour une durée minimale de quinze jours. Vous devez recevoir dans les huit jours qui suivent ta notification de la saisie par la banque, un courrier d'huissier. Si le courrier vous parvient au-delà du délai des huit jours, vous pourrez contester ta saisie pour vice de procédure.

Si votre salaire est versé sur votre compte le lendemain de la saisie, la banque ne peut en aucun cas bloquer votre salaire, même pour compléter le montant saisi ta veille.

Si la personne a émis un chèque, effectué un retrait, procédé à un versement par carte bancaire, la banque devra tenir compte de ces dépenses et revoir le montant saisi à la baisse.

En cas de vice de forme, vous disposerez alors d'un mois pour contester la saisie devant le juge d'exécution du tribunal de grande instance.

L'assignation devra être obligatoirement rédigée par un avocat, mais vous ne devrez pas être obligatoirement représenté devant le juge par un avocat.

Votre compte restera bloqué pendant le temps de la procédure.

Il est important de savoir que la loi définit le montant d'une somme insaisissable. Celle-ci se monte en ce moment à l'équivalent du RSA, soit 454,63 euros. Vous disposez d'un délai de quinze jours pour déposer, une demande auprès de votre banque afin d'avoir immédiatement accès au montant de cette somme.

La saisie sur salaire

La saisie sur salaire, quant à elle, nécessite obligatoirement un passage devant le juge du tribunal d'instance, lors d'une audience de conciliation. Si aucun arrangement à l'amiable n'est trouvé, le juge rend alors une ordonnance de saisie sur salaire. L'employeur est informé qu'il devra prélever chaque mois une fraction de ta rémunération jusqu'au remboursement total de la dette. Si les revenus du débiteur sont faibles, il disposera d'un minimum insaisissable de 454,63 euros. Il est à noter que certaines dettes envers l'Etat, notamment envers le Trésor public, peuvent être recouvrées de manière directe, c'est à dire sans passage au tribunal. En cas de dettes multiples, le Trésor public reste prioritaire.

Conseils pratiques

S'il s'agit de difficultés de paiement passagères, sachez que vous disposez de dix jours pour le paiement de votre loyer, de vos assurances et du téléphone, de quinze jours pour les factures d'eau, de gaz et d'électricité.

Afin d'éviter des frais de rejet, demandez à votre banque de stopper certains prélèvements automatiques.

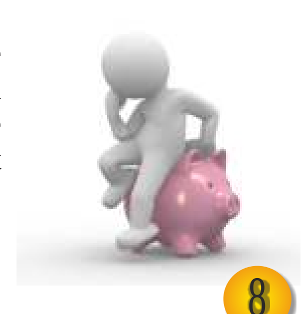
Prime d'assurance

Enfin, il convient d'acquitter en priorité les primes d'assurance. Il faut à tout prix éviter une résiliation qui, en cas de sinistre, pourrait s'avérer très lourde de conséquences.

En matière d'assurances, veillez à ne pas être assuré deux fois pour le même type de risque. Cela est plus souvent le cas que l'on s'imagine !

Si votre véhicule n'est plus très neuf, évitez de l'assurer "tous risques". Cela vous fera réaliser de substantielles économies.

Quelle que soit votre situation financière du moment, ce type de vérification s'avère souvent payant !



Mise en place de l'EAAD,
(l'Entretien Annuel d'Activité et de Développement)

Quelques précisions...

Comme vous le savez, les accords nationaux interbranches sur l'entretien annuel d'activité et de développement ont été signés.

Ce sont des documents officiels qui ne sont pas modifiables par les établissements, à l'exception de la grille d'appréciation qui peut être adaptée afin de tenir compte des spécificités de l'établissement (à la seule condition de faire valider cette grille par les instances représentatives du personnel, sinon elle ne pourra être modifiée).

Les documents ci-après ont été envoyés par mail aux adhérents Ogec. Pour ceux qui le désirent, nous les tenons à disposition : le texte de l'accord, le support de l'entretien, un mode d'emploi pour le salarié, la grille d'appréciation.

Ces entretiens seront réalisés par le chef d'établissement (ou un cadre délégué). Les établissements se sont engagés à mettre en œuvre l'EAAD au cours de l'année 2009-2010, et au plus tard avant le 30 juin 2011.

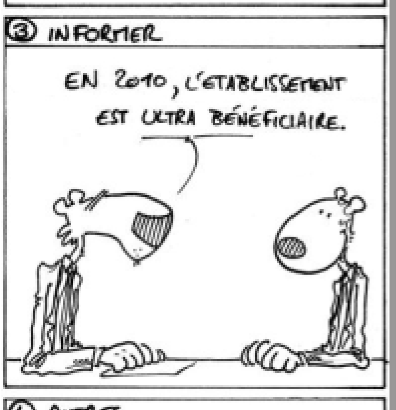
Rappel des modalités de cet entretien

Une invitation à participer à cet entretien doit être envoyée au salarié deux semaines au moins avant la date fixée. Y seront joints le support de l'entretien ainsi qu'une grille d'appréciation à remplir.

» L'entretien proprement dit avec le chef d'établissement ou Le cadre délégué (sans autre témoin). C'est un moment d'échange où le salarié peut dialoguer franchement à l'aide des documents remplis précédemment. Deux phases dans cet entretien :

- L'entretien d'appréciation de l'activité : il vise à échanger, à dresser le bilan de l'activité du salarié, rechercher les évolutions éventuelles de son poste en définissant des objectifs.
- L'entretien professionnel, lui, vise à réfléchir aux besoins éventuels de formations nécessaires à une évolution dans la carrière du salarié ou une mise à niveau rendue indispensable par l'évolution de sa fonction.

ENTRETIEN D'ÉVALUATION
① FAIRE LE BILAN DE L'ANNÉE
JEAN-DIDIER, CETTE ANNÉE, VOUS VOUS ÊTES SURPASSÉ.
② MOTIVER
VOUS ÊTES UN DE NOS MEILLEURS ÉLÉMENTS. VOUS IREZ LOIN.





A la fin de l'échange, une grille d'appréciation commune, qui est en sorte un bilan de l'entretien, sera signée. En cas de désaccord, le salarié aura la possibilité de le formuler sur le support d'entretien. Cette grille servira de base à l'entretien de l'année suivante.

Avant la mise en place de ces entretiens, le chef d'établissement consulte en premier lieu le CHSCT, puis informe le comité d'entreprise. Ensuite, la direction informe les salariés de la mise en place de ces entretiens (par exemple en faisant une assemblée générale). La nécessité de cette information préalable figure dans le Code du travail : *"Le salarié est informé des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle mises en œuvre à son égard. Les résultats obtenus doivent rester confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie"* (art. L1222-3).

L'évaluation doit être fondée sur des critères objectifs et vérifiables et ne peut être discrétionnaire. L'évaluation est nécessairement en lien avec le travail à effectuer.

CPR du 17 juin 2010

Le Snec-CFTC a demandé de porter à l'ordre du jour les points suivants :

- à connaître le nombre, l'âge, la classification des personnels Ogec des établissements de chaque diocèse afin d'optimiser la gestion du personnel dans le cadre des restructurations, des réductions de temps de travail ;
- la publication de la liste des pertes d'emploi auprès des chefs d'établissement ;
- une prime de 200 euros pour compenser le retard dans les négociations.

A adresser:
Secteur protection sociale du SGEP-SNEC-CFTC
25 A, Résidence Amandine 97122 BAIE-MAHAULT
Tél. Fax 05 90 26 20 62 - Email sgep.snec-cftc@wanadoo.fr



RETRAITE

DEMANDE D'EVALUATION DES DROITS A LA RETRAITE

RÉSERVÉE AUX ADHERENTS



Date de réception de la demande
Référence SNEC-CFTC
N° du dossier

Ne rien écrire dans la colonne de droite

H	F	M	C

ANSS	RC
ANRC	
DACA	SP
D	A
RETREP	RGSS + RC
TR.COT	MAJENF
AR	TOTAL
D	A
RETREP	RGSS + RC
TR.COT	MAJENF
AR	TOTAL
NE/ELEVE	NE/ELEVE 31.12.98
TOT	ELEVE >99
	ENFCHA
SORTIE DU REPREP Age : Date :	
DPR RETREP	
TR RGSS	
DPR RGSS	

1. Identité du demandeur

N° de Sécurité Sociale : ______________________

Nom patronymique …………………………………….Marital……………. ……………………
Prénoms ……………………………………………. Date de naissance ………………………
Etat civil (1) : Célibataire - Marié(e) - Veuf(ve) - Séparé(e) - Remarié(e)
Adresse : ……………………………………………………………………………………………
………
…………………………………………………….. Téléphone ……………………………………
E-mail …………………………………………………………………………………………………
Nature de l'emploi actuel : ……………………………………………………………………….
Catégorie de rémunération : ……………………………… Indice : ……………………………
Date de début de rémunération sur l'échelle des instituteurs **titulaires** : ……………………………
Date de passage Professeur des Ecoles : ……………………………………………………………
Date envisagée de départ à la retraite : ………………………………………………………………

2. Situation de famille

Conjoint :
Nom patronymique …………………………………… Prénoms ……………………………………
Date de naissance ……………………………………. Profession ………………………………
Est-il reconnu ***inapte***, ***handicapé*** ou ***atteint d'une maladie grave*** ? OUI - NON (1)

Enfants :
Porter ci-dessous les enfants, quel que soit leur âge, vivants ou non.
Préciser s'il s'agit d'un enfant légitime, naturel ou adoptif du demandeur ou d'un conjoint du demandeur, d'un enfant ayant été élevé par le demandeur ou son conjoint (dans ce cas, préciser la date d'arrivée de l'enfant au foyer).

Prénoms NOMS (éventuellement)	né le	décès le	infirme taux	Né *ou* (2)	élevé (2)	Date arriv. au foyer	Enf à charge (motif)

Etes -vous
. inapte au travail ? OUI - NON (1)
. ancien combattant ? OUI - NON (1)
. ancien prisonnier de guerre ? OUI - NON (1)
. ancien déporté ou interné ? OUI - NON (1)

(1) Rayer les mentions inutiles *(2) Cocher les cases voulues*

3. Pièces à joindre

- Le **RCI** (Relevé de Compte Individuel ou Relevé de Carrière) à demander à la CRAM (**indispensable**)
- **Complément du RCI** : salaires bruts des dernières années civiles de la carrière non inscrites au RCI (photocopies des bulletins de salaire de décembre des années en cause)
- **Important** : Préciser au dos :
  - les périodes de **maladie**, **accident du travail** ou **maternité** de durée supérieure à 2 mois (congés rémunérés ou non)
  - les périodes à **temps partiel** (exemple 12/21 ou 9/18)
  - préciser Temps Partiel Autorisé ou Temps Incomplet
  - les périodes de **chômage** indemnisées par les ASSEDIC
  - les périodes susceptibles d'être validées par la **CAVIMAC** (ex CAMAVIC)
  - les périodes d'**interruption** : convenances personnelles, éducation des enfants.

De **manière générale**, justifier les variations importantes de rémunérations.



RELEVE DE CARRIERE



1. ***Etat des affectations successives dans l'enseignement privé et dans l'enseignement public***
2. ***Autres activités salariées*** *(préciser : nature de l'activité, entreprise... et dans ce cas, nom de la caisse de retraite complémentaire)*
3. ***Périodes d'inactivité : maladie, chômage, convenances personnelles*** *(cf. liste au recto)*

PERIODES du... au...	**Nature des fonctions** (préciser) : Enseignement Direction Administration AES Pers. Education Service	**Catégorie de rémunération**	**Horaire** complet ou partiel (préciser fraction et temps partiel autorisé ou temps incomplet)	**ETABLISSEMENT** Nature, Nom, Localité et Département Ecole Collège Lycée *(Si l'établissement a disparu, préciser à quelle date)*	**Caisses** de retraite complémentaire - de salariés (ARRCO) - de cadres (AGIRC) ***Bien préciser le nom des caisses ARRCO et AGIRC.*** ***Joindre les relevés de points*** *si possible.*

Veillez à bien renseigner ce tableau : changement de catégories, d'établissement, de Caisse de Retraite Complémentaire.

P.S. Pour une présentation claire du relevé de carrière, utiliser ce tableau en autant d'exemplaires que de besoin.